

Should I stay or should I go? Neuere Studien zu Karriereentwürfen des wissenschaftlichen Nachwuchses

Torka, Marc

Veröffentlichungsversion / Published Version
Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Torka, M. (2019). Should I stay or should I go? Neuere Studien zu Karriereentwürfen des wissenschaftlichen Nachwuchses. *Zeitschrift für Qualitative Forschung*, 20(2), 378-385. <https://doi.org/10.3224/zqf.v20i2.15>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

kurrenz als dem Prinzip aller sozialen Spiele widersprochen. Es wird vielmehr vorbereitet, Vermessungen der Sozialstruktur und des sozialen Raumes der Gesellschaft ergebnisoffen zu analysieren. Denn den Zugang zum sozialen Raum liefert keine vordefinierte Klassenoptik, sondern die Untersuchung von Milieubildungen, Vergemeinschaftungen und kollektiven Stilen auf der Basis geteilten praktischen Wissens. In diesem Sinne ergeben sich makrosoziologische Aussichten, soweit die Prämierung des konjunktiven Wissens als der Basis kollektiver Formen der persistenten Handlungs-Koordination den Weg öffnet für eine flexiblere Analyse des gesellschaftlichen sozialen Raums, der nicht allein, wenn denn überhaupt, von Klassenstrukturen gegliedert wird, sondern u.U. von ungleich variantenreicheren Konstellationen zwischen sozialen Milieus (Schulze 1996, Renn 2014). Wohin genau die gesellschaftstheoretische und –analytische Reise führt, das wird auch davon abhängen welche Art von Generalisierungen die dokumentarische Methode zulässt.

So oder so hat Ralf Bohnsack eine überaus lesenswerte Arbeit vorgelegt, die die Weiterentwicklung einer wissenssoziologischen Hermeneutik der praktischen und differenzierten sozialen Faktizität wesentlich voranbringt.

Literatur

- Heidegger, M. (1984) [1927]: Sein und Zeit. Tübingen.
- Loenhoff, J. (Hrsg.) (2012): Implizites Wissen. Epistemologische und handlungstheoretische Perspektiven. Weilerswist.
- Renn, J. (2006): Übersetzungsverhältnisse. Perspektiven einer pragmatistischen Gesellschaftstheorie. Weilerswist.
- Renn, J. (2014): Zur Form des Milieus. Performative Kulturen im Horizont von Gesellschaftstheorie und Sozialstrukturanalyse. In: Renn, J. (Hrsg.): Performative Kultur und multiple Differenzierung. Soziologische Übersetzungen I. Bielefeld, S. 267–301.
- Schütz, A. (2006) [1939]: Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Eine Einleitung in die verstehende Soziologie. Konstanz.
- Schulze, G. (1996): Die Erlebnisgesellschaft. Kultursoziologie der Gegenwart. Frankfurt a.M./New York.
- Weiß, J. (Hrsg.) (2001): Die Jemeinigkeit des Mitseins. Die Daseinsanalytik Martin

Heideggers und die Kritik der soziologischen Vernunft. Konstanz.

DOI: <https://doi.org/10.3224/zqf.v20i2.14>

Marc Torka

Should I stay or should I go? Neuere Studien zu Karriereentwürfen des wissenschaftlichen Nachwuchses

Lynn McAlpine, Cheryl Amundsen: Post-PhD Career Trajectories: Intentions, Decision-Making and Life Aspirations. London: Palgrave Macmillan 2016, 124 S., ISBN 978-1-137-57660-6, 48,14 €

Lynn McAlpine, Cheryl Amundsen: Identity-Trajectories of Early Career Researchers: Unpacking the Post-PhD Experience. London: Palgrave Macmillan 2018, 220 S., ISBN 978-1-349-95286-1, 91,88 €

Sigrid Metz-Göckel, Ramona Schürmann, Kirsten Heusgen, Petra Selent: Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung: Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität. Berlin/Opladen/Toronto: Verlag Barbara Budrich 2016, 313 S., ISBN 978-3847401292, 36,00 €

Bereits vor einem Jahrhundert hat Max Weber in seinem berühmten Vortrag „Wissenschaft als Beruf“ (Weber 1995, S. 11) wissenschaftliche Karrieren als einen wilden Hasard beschrieben. Um eine Entscheidung für oder gegen den Wissenschaftsberuf zu treffen, warnte er den wissenschaftlichen Nachwuchs vor den unsicheren äußeren Karrierebedingungen in der Wissenschaft und den Unwägbarkeiten der wissenschaftlichen Tätigkeit. Der Wissenschaftsberuf ist durch materielle Entsagungen, Erfolgs- und Statusunsicherheiten bis ins hohe Alter sowie unkalkulierbare intellektuelle und persönliche Herausforderungen im Prozess der Erkenntnissuche gekennzeichnet. Ob eine Erkenntnis gelingt und von der wissenschaftlichen Gemeinschaft dauerhaft anerkannt wird, ist letztlich ungewiss. Das Berufsschicksal hängt für Weber deshalb von der Leidensbereitschaft, Leidenschaft und

dem Glück des wissenschaftlichen Nachwuchses ab.

Max Webers Diktum erfährt heute eine erneute Konjunktur. Zahlreiche aktuelle Publikationen gehen von seiner Analyse aus und fragen, ob sich im Zuge einschneidender organisatorischer Veränderungen in der Wissenschaft auch die Struktur wissenschaftlicher Karrieren ändert (Reuter/Berli/Tischler 2016), diese zwischen Hochschulsystemen variiert (Kreckel/Zimmermann 2014), sich gegenwärtig neue Karrierewege abzeichnen (Kosmützky u.a. 2017) oder Wissenschaft überhaupt noch als eine Lebensform besonderer Art begriffen werden kann (Rogge 2017). Diese Arbeiten legen nahe, dass sich zumindest im deutschen Lehrstuhlssystem, das traditionell nur wenige entfristete Stellen unterhalb der Professur bietet, die prekäre Struktur wissenschaftlicher Karrieren eher verschärft als grundlegend gewandelt hat. Die zunehmende Bedeutung wissenschaftlichen Personals in der Wissensgesellschaft, die weltweite Expansion von Hochschulsystemen, der Ausbau der Drittmittelfinanzierung oder die stärkere Strukturierung der wissenschaftlichen Ausbildung haben nicht zu einer Entlastung, sondern zu gesteigerten Leistungsanforderungen und einem verstärkten Wettbewerb um nach wie vor wenige Dauerstellen geführt. Befristungen, Stress, Frustration, Zukunftsorgen und Ausstiegserwägungen kennzeichnen folglich die öffentliche Debatte über die Karrieresituation des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Die drei im Folgenden besprochenen Werke versprechen eine Perspektivenerweiterung. Sie betten Karrieren in den gesamten persönlichen Lebenszusammenhang des wissenschaftlichen Nachwuchses ein und vergleichen unterschiedliche Karrierewege im Kontext verschiedener Hochschulsysteme (Kanada, UK und Deutschland). Neben klassischen Karrieren des wissenschaftlichen Mittelbaus werden alternative Karrierewege zum Beispiel in der Lehre oder Wissenschaftsadministration beleuchtet sowie Karrieren von Nachwuchswissenschaftler/-innen untersucht, die letztlich aus der Wissenschaft ausgestiegen sind.

Die ersten beiden Bücher von Lynn McAlpine und Cheryl Amundsen bauen auf einer zehnjährigen qualitativen Langzeituntersuchung (2006–2016) von 48 britischen

bzw. kanadischen Nachwuchswissenschaftler/-innen aus den Sozial- und Naturwissenschaften auf. Deren Karriereziele, -entscheidungen und -wege werden in mehreren Erhebungsschleifen mit biographischen Fragebögen, Tagebucheinträgen, teilstrukturierten und durch grafische Methoden (z.B. journey plots) unterstützte Interviews während und im Anschluss an die Promotion erschlossen. (McAlpine/Amundsen 2018, S. 177–197). Die Autorinnen verorten die Studie in der Tradition der Aktionsforschung (developmental and action-oriented research, S. 169) und verfolgen praktische sowie theoretische Ziele mit ihr. Während sich das erste Buch (McAlpine/Amundsen 2016, S. 5) in beratender Absicht an den wissenschaftlichen Nachwuchs wendet, reflektiert das zweite Buch (McAlpine/Amundsen 2018, S. 5) die theoretischen und methodischen Implikationen dieser Langzeituntersuchung für die Forschungsgemeinschaft.¹ Da beide Bücher mit der gleichen empirischen, methodischen und theoretischen Grundlage arbeiten, werden sie gemeinsam besprochen.² Die Autorinnen zeichnen für klassische wissenschaftliche Karrieren des Nachwuchses im kanadischen und britischen Hochschulsystem ein mit Webers Analyse und der Situation in Deutschland prinzipiell vergleichbares Bild. Sie heben die zunehmende Unsicherheit wissenschaftlicher Karrieren hervor und kennzeichnen den wissenschaftlichen Nachwuchs als ‚Geisel des Glücks‘ (hostage of fortune), der nur mit Durchhaltevermögen (resilience) und einer ungebrochenen Leidenschaft (passion) für Forschung den Hasard der Wissenschaft überleben kann (McAlpine/Amundsen 2018, S. 123, 149). Im Unterschied zu Weber verdeutlicht die Studie allerdings, dass unter den heutigen Karrierebedingungen weder alle Nachwuchswissenschaftler/-innen langfristig in der Wissenschaft verbleiben können noch wollen und folglich das Überdenken von Alternativen die gesamte Karriere durchzieht.

Die empirische Basis der Studie umfasst deshalb Nachwuchswissenschaftler/-innen, die sich auf wissenschaftlichen (research-teaching academics), lehrbezogenen (teaching-only academics) oder außerwissenschaftlichen (professionals) Karrierewegen befinden. Wissenschaftliche Karrieren beschreiben die Autorinnen als unsicheren

und anstrengenden Leidensweg, der durch die intensive Arbeit am wissenschaftlichen Profil (Publikationen), den Aufbau von Netzwerken (Mobilität) sowie die Positionierung in wissenschaftlichen Institutionen der akademischen Selbstverwaltung gekennzeichnet ist und häufig mit privaten Lebenszielen kollidiert (McAlpine/Amundsen 2018, S. 44–51). Demgegenüber versprechen stärker lehrbezogene Stellen im kanadischen und britischen System mehr Sicherheit und werden als Alternative, Zwischenlösung oder Sprungbrett in eine forschungsbezogene Karriere gewählt.

Außerwissenschaftliche Karrieren werden entweder von Beginn an angestrebt oder ergeben sich unfreiwillig. Nachwuchswissenschaftler/-innen mit außerwissenschaftlichen Karrierezielen sind üblicherweise bereits vor der Promotion berufstätig und wollen im Anschluss in ihre Berufe zurückkehren oder beruflich vorankommen. Sie promovieren deshalb typischerweise instrumentell und versuchen, ihre beruflichen Netzwerke währenddessen aufrechtzuerhalten (McAlpine/Amundsen 2016, S. 32–38). Der unfreiwillige Ausstieg stellt sich hingegen oft als eine frustrierende und desillusionierende Erfahrung dar. Nachwuchswissenschaftler/-innen kritisieren vor allem die mit privaten Lebensumständen unvereinbaren Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Sie realisieren allmählich, dass ihnen andere Lebensziele doch wichtiger sind oder sie den Ansprüchen an eine wissenschaftliche Karriere nicht genügen (McAlpine/Amundsen 2016, S. 83). Nach gelungenem Absprung sind Aussteiger/-innen jedoch oftmals zufriedener mit ihrer außerwissenschaftlichen Berufstätigkeit als Nachwuchswissenschaftler/-innen, die weiterhin versuchen im Feld der Wissenschaft Fußzufassen (McAlpine/Amundsen 2018, S. 143–150).

Die empirischen Analysen konzentrieren sich vor allem auf den Zusammenhang zwischen Karriereintentionen, dem Verhältnis zwischen beruflichen Anforderungen und persönlichen Lebenszielen sowie der sich hieraus ergebenden Art der Karrieregestaltung. Dieser Fokus wird im ersten Buch für eine praktische Hilfestellung bei der Karriereplanung genutzt. Nachwuchswissenschaftler/-innen werden aufgefordert, sich in den Fallstudien zu verorten, über ihre bisherige Karriereplanung, Lebens- und Karriereziele

zu reflektieren und mit den Anforderungen und Möglichkeiten (opportunity structures) verschiedener Berufsfelder zu vergleichen. Übungsmaterialien am Ende des Buches sollen sie im Prozess der Selbstvergewisserung und auf der Suche nach für sie geeigneten Arbeitskontexten unterstützen (horizons for action). Im zweiten Buch wird die Bedeutung individueller Handlungsfähigkeit (agency) im Kontext institutioneller Rahmenbedingungen (structure as nested context) theoretisch begründet. Der paradoxe Versuch, dem unberechenbaren Berufsschicksal mit rationaler Karriereplanung zu begegnen, wird leider nur wenig in seiner möglichen Bedeutsamkeit für die Struktur wissenschaftlicher Karrieren reflektiert. Ob sich die Wissenschaft beispielsweise zunehmend zu einem Karrierejob wandelt, der das Streben nach einer Karriere voraussetzt und andere berufliche Orientierungen marginalisiert, bleibt undeutlich (vgl. hierzu Matties/Torka 2019).

In theoretischer Hinsicht schlagen beide Werke vor, Nachwuchskarrieren vor allem aus der gesamten Lebensperspektive intentional handelnder Akteur/-innen und nicht nur aus Sicht äußerer Rollenanforderungen des Wissenschaftssystems zu betrachten. Die Autorinnen räumen der individuellen Handlungsfähigkeit eine Priorität gegenüber institutionellen Rahmenbedingungen ein, ohne deren Einfluss in Abrede zu stellen (McAlpine/Amundsen 2018, S. 20). Nachwuchswissenschaftler/-innen sind sich national, disziplinär, organisational oder berufsspezifisch differenter Rollenerwartungen zwar oft nicht bewusst, aber sie erfahren diese praktisch, wenn sie ihr gewohntes Arbeitsumfeld verlassen. Die heute notwendige internationale, interinstitutionelle und intersektorale Mobilität wird vom Nachwuchs als ein einschneidendes Erlebnis geschildert, das nicht nur neue Chancen bietet, sondern zugleich mit Entfremdungsgefühlen, Einbußen in der Produktivität und dem Verlust von Selbstvertrauen einher geht (McAlpine/Amundsen 2016, S. 10). Den theoretischen Zusammenhang von institutionellen Strukturen und individueller Handlungsfähigkeit verstehen die Autorinnen als ein wechselseitiges Bedingungsverhältnis, das fallspezifisch hergestellt wird und sich im Zeitverlauf ändern kann (McAlpine/Amundsen 2018, Chapter 4). Institutionelle Strukturen seien zweifelsohne

wichtig, da sie Handlungsmöglichkeiten beschränken und bereitstellen. Doch wie diese sich letztlich auswirken, hänge von den Akteur/-innen, deren Intentionen, Handlungszielen und Fähigkeiten ab, Spielräume zu erarbeiten und zu nutzen. Die Autorinnen argumentieren folglich, dass das unterschiedlich ausgeprägte Bewusstsein individueller Handlungsfähigkeit entscheidend für die Identitäts- und Karriereentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses sei und über eine aktive Karriereplanung gestärkt werden könne.

Der Dualismus zwischen institutionellen und handlungspraktischen Strukturen wird von den Autorinnen allerdings nicht theoretisch aufgelöst. Sie präsentieren stattdessen eine offene Liste individueller (z.B. Lebensziele oder sogar Werte) und struktureller (z.B. Arbeitsmarktbedingungen oder historische Entwicklungen) Merkmale, zwischen denen Nachwuchswissenschaftler/-innen in ihrem Karrierevollzug praktisch vermitteln müssten. Die Merkmalsliste soll zudem die Analyse anleiten und dabei helfen, die fall-spezifische Interaktion beider Strukturebenen herauszuarbeiten (McAlpine/Amundsen 2018, S. 59–69). Diskurs- oder sozialisationstheoretische Auflösungen dieses Struktur dualismus, wie sie beispielsweise als Verschmelzung von institutionellen und Subjektstrukturen (Foucault 1988) oder als gleichzeitige Internalisierung und Externalisierung von Strukturen im Prozess der Habitusbildung (Bourdieu 1987) oder Institutionalisierung (Berger/Luckmann 1969) diskutiert werden können, werden von den Autorinnen zugunsten eines Primats individueller Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit leider nicht weiter verfolgt (McAlpine/Amundsen 2018, S. 18).

Die Fallstudien zeigen, welche Karrierewege Nachwuchswissenschaftler/-innen anstreben und wie sie ihre Karrieren aktiv gestalten. Karrieren verstehen die Autorinnen unter dem Gesichtspunkt einer andauernden Identitätsentwicklung im Karrierevollzug (identity trajectories). Karrieren sind in den gesamten Lebenszusammenhang von Nachwuchswissenschaftler/-innen eingebettet, die nicht nur ihre beruflichen Karrieren bahnen, sondern zugleich Familien gründen, Freundschaften pflegen oder Verantwortung für ihre Eltern und in vielen anderen gesellschaftlichen Bereichen übernehmen. Deshalb liegt

ein Schwerpunkt der Untersuchung auf dem andauernden Balanceakt zwischen Berufs- und Privatleben sowie auf dem Einfluss persönlicher Lebensziele und Erfahrungen auf die Karriereentwicklung. Es wäre interessant gewesen zu erfahren, ob die Betonung persönlicher Ziele gegenüber äußeren Anforderungen über eine Schwerpunktsetzung der Autorinnen hinaus auch als ein genereller Wandel in den Karriereorientierungen von Nachwuchswissenschaftler/-innen beispielsweise im Zuge einer zunehmenden Subjektivierung von Arbeit aufgefasst werden kann. In den Falldarstellungen bleibt der theoretische Fokus auf Identitätsentwicklung aber eigenartig blass. Statt latente Identitätskonstruktionen strukturieren intendierte Karriereziele, explizite Karriereplanungen und die letztlich erreichte oder weiterhin angestrebte berufliche Position die Falldarstellungen beider Bücher. Über die Formierung, Art oder den Wandel von Identitäten erfährt man hingegen wenig. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass die Langzeituntersuchung zu einem relativ späten Zeitpunkt am Ende der Promotion einsetzt, die soziale Herkunft sowie frühere Sozialisationsphasen ausblendet werden und die Frage im Zentrum steht, wie der Nachwuchs „personally chosen intentions“ (McAlpine/Amundsen 2018, S. 18) zu verwirklichen versuche. Woher diese Intentionen kommen, bleibt ebenso vage wie die methodologische Frage, wie man auf der Grundlage von Selbstdarstellungen Zugriff auf innere Motivlagen und Triebkräfte erhalten kann.

Am Ende des zweiten Buches erläutern die Autorinnen ausführlich die methodische Anlage der Langzeituntersuchung (McAlpine/Amundsen 2018, Chapter 9–11). Der Schwerpunkt liegt auf der Beschreibung der Datenerhebung, -aufbereitung und -organisation. Sie heben hervor, dass sich im Zuge der Langzeituntersuchung eine fürsorgliche Beziehung (ethic of care) zu den untersuchten Nachwuchswissenschaftler/-innen entwickelt hat, da diese die Autorinnen als Expertinnen und Begleiterinnen ihres Lebens adressiert haben (S. 162). Diese Beziehungsstruktur sowie das Ziel Forschung mit Beratung zu verknüpfen, implizieren für die Autorinnen, dass die erhobenen Daten auch von den Teilnehmer/-innen als nützlich und bedeutungsvoll erachtet werden sollten. Weiterhin sei eine möglichst naturgetreue Dar-

stellung der Narrative aus Sicht der Nachwuchswissenschaftler/-innen geboten (naturalist narrative methodology, S. 159) und regelmäßige Rückmeldungen notwendig. Während forschungsethische Überlegungen, Erhebungsmethoden und die Art der Ergebnisdarstellung detailliert beschrieben werden (Chapter 10 und 11), erfährt man über die Sampling-, Kodierungs- und Analysetechniken nur wenig. Die Methode wird als induktive Inhaltsanalyse (S. 168) beschrieben, die an idiosynkratischen Besonderheiten des Einzelfalls ansetzt und diese in einem zweiten Schritt entlang von fallübergreifenden Kernthemen vergleicht (S. 199–203). Das genaue Vorgehen bei der Einzelfallanalyse und dem Fallvergleich verbirgt sich allerdings hinter vagen Formulierungen. Auf der Grundlage der gesamten Datenbasis wurden fallspezifische Narrative „konstruiert“ und mehrfach „gelesen“ (S. 201), Aufzeichnungen wurden „angehört“ (S. 200), Fälle vergleichend „angesehen“ (S. 199) und Erfahrungen von Nachwuchswissenschaftler/-innen in reduzierter Form „nacherzählt“ (S. 201). Mit einem rekonstruktiven Ansatz hätte das Vorgehen und der Begriff der Identität vielleicht präzisiert sowie genauer gezeigt werden können, wie Identitätskonstruktionen im Karrierevollzug entstehen und operieren. Die Autorinnen verwenden den Identitätsbegriff als ein Konstrukt, das den gesamten Lebenszusammenhang umspannt. Allerdings bleibt der latente Charakter dieses Konstrukts und die hiermit verbundenen methodischen Herausforderungen unberücksichtigt. Als latente Konstrukte entziehen sich Identitäten der expliziten Thematisierung, können nicht direkt abgefragt und nur bedingt inhaltsanalytisch beschrieben, sondern müssen erst aus Äußerungen, Handlungen oder Selbstbildern aufwendig erschlossen werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die beiden Bücher ungeachtet ihrer methodischen und theoretischen Ausbaufähigkeit reichhaltige Einblicke in die aktuelle Karrieresituation des wissenschaftlichen Nachwuchses im kanadischen und britischen Hochschulsystem bieten. Die Situation ist mit der Situation in Deutschland, die im dritten Buch fokussiert wird, durchaus vergleichbar.

Die Studie *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung: Eine Unter-*

suchung „zum Drop-Out aus der Universität“ (Metz-Göckel u.a. 2016) zeigt, einem ähnlichen Ansatz folgend, dass zwischen dem subjektiven Antrieb und den objektiven Karrierebedingungen im deutschen Wissenschaftssystem ein struktureller Konflikt besteht, der sich heute weiter zugespitzt hat. Einerseits motiviere und „verführe“ die leidenschaftliche Faszination für Forschung den wissenschaftlichen Nachwuchs weiterhin, eine Karriere in der Wissenschaft anzustreben und die hierfür notwendige Leidenbereitschaft, Hartnäckigkeit und Frustrationstoleranz aufzubringen (S. 195). Andererseits erzwingt die drastische Zunahme temporärer Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau eine kurzfristige Identifikation mit der Wissenschaft, erhöhte örtliche Mobilität, intellektuelle und berufliche Flexibilität sowie die Erwägung von alternativen Karriereentwürfen. Aus diesem Spannungsverhältnis leitet die Studie die zentrale These ab, dass die wissenschaftliche Beschäftigung für temporär angestellte Wissenschaftler/-innen „gerade nicht zur Lebensform, sondern zu einer Passage ihres Lebensverlaufs“ (S. 29) geworden ist. Mit dem etwas sperrigen Begriff „Passagere Beschäftigung“ beschreiben die Autorinnen den wissenschaftlichen Nachwuchs als Passagiere, die für eine Zeit in den Bahnen der Wissenschaft mitfahren, in ihnen verweilen oder zu verschiedenen Zeitpunkten und an unterschiedlichen Orten wieder aussteigen. Die Spannung zwischen lebenslanger Leidenschaft für Wissenschaft und den im deutschen Lehrstuhlssystem traditionell schlechten dauerhaften Berufsaussichten beschreiben die Autorinnen als einen „systemimmanenten Widerspruch“, der die Identifikation mit Wissenschaft herstellen und unterstützen, aber auch gefährden und zerstören kann (S. 28–30, 193).³

Vor diesem Hintergrund geht das Buch den objektiven Karriereverläufen und subjektiven Karriereerfahrungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen nach, die im Jahr 2009 aus einer von 18 an der Studie beteiligten deutschen Universitäten ausgeschieden sind. Da der tatsächliche Ausstieg aus der Wissenschaft nur retrospektiv bestimmt werden kann und sich oftmals schleichend vollzieht, werden drei Typen von Ausscheidenden unterschieden: Tatsächlich Ausgestiegene (Drop-Outs) in au-

ßerwissenschaftlichen Berufsfeldern, weiterhin Unentschiedene mit verschiedenen Tätigkeiten innerhalb sowie außerhalb der Wissenschaft und Wechsler/-innen, die an einer anderen Universität oder Forschungseinrichtung wissenschaftlich tätig sind (S. 168–179). Deren Karrieren wurden mit einem Methodenmix aus statistischen Analysen, einer standardisierten Onlinebefragung und leitfadengestützten qualitativen Interviews erhoben. Eine Methodenintegration erfolgt zwar nicht, aber die Ergebnisse werden teilweise thematisch verknüpft.

Die quantitative Analyse von Universitätsstatistiken („UniDaten 2009“) untersucht strukturelle Faktoren der Personalfuktuation wie beispielsweise Geschlecht, Alter, Verweildauer, Vertragsart oder Vertragsbiographien. Die Datenbasis umfasst mit insgesamt 28.534 wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen etwa ein Drittel des gesamten bundesweiten universitären wissenschaftlichen Mittelbaus (S. 65–66). Ein hoher Anteil (17,3%) an personeller Fluktuation kennzeichne den Arbeitsort Universität. Die formale Befristung von Arbeitsverträgen sei die maßgebliche Triebfeder dieser Fluktuation und bestimme die Beschäftigungssituation des Mittelbaus (S. 88). Im Untersuchungsjahr 2009 waren etwa 90% der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen befristet beschäftigt (S. 121). Deren Karrieren seien deshalb durch „gestückelte Kontinuitäten“ (S. 78) von mehreren, bei Jüngeren oft sehr kurzfristigen Verträgen gekennzeichnet. Dies habe zur Folge, dass das potentielle Ende und die Sorge um die Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Karrieren den Nachwuchs ständig begleitet (S. 89). Ein Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen scheidet bereits nach einer zweijährigen Orientierungsphase aus und nur ein Viertel war sechs Jahre lang beschäftigt. Die formale Befristung des Arbeitsvertrages (62%) und die Höchstdauer der Beschäftigung nach dem WissZeitVG (13%) seien die häufigsten Gründe für das Ausscheiden. Die Wahrscheinlichkeit des Ausscheidens nehme allerdings mit der Verweildauer, der Vertragsanzahl und dem damit verbundenen Alter wissenschaftlicher Mitarbeiter/-innen ab. Diese Zahlen zeigen eindrücklich, wie der wissenschaftliche Nachwuchs sich schleichend in eine Sackgasse manövriere, wenn er nicht frühzeitig abspringe. Der

Wunsch und auch die Chancen, weiterhin zumindest befristet in der Wissenschaft beschäftigt zu sein, nehme zwar mit der bereits investierten Zeit zu, aber zugleich schwänden die Chancen einer außerwissenschaftlichen Beschäftigung (S. 87–97).

Die standardisierte Onlinebefragung beleuchtet den Verbleib von 885 Ausgeschiedenen, wobei 185 auf Grundlage der UniDaten 2009 und 700 über den Aufruf in professionellen Netzwerken rekrutiert wurden. Zwei Drittel haben ihre wissenschaftliche Karriere an anderen Universitäten fortgesetzt und das verbleibende Drittel ist aus der Wissenschaft ausgestiegen. Unabhängig von persönlichen Merkmalen (z.B. Geschlecht und Elternschaft) erhöhe eine erfolgreiche Promotion an einer Universität die Wahrscheinlichkeit signifikant, weiterhin an einer Universität beschäftigt zu sein (S. 96–99). Zugleich setze dies eine erhöhte Mobilitätsbereitschaft nach der Promotion voraus (S. 92). Nur 11% der Ausgestiegenen streben eine Rückkehr an, 38% sind sich noch unsicher und 51% haben der Wissenschaft endgültig den Rücken gekehrt. Die Ausgestiegenen geben mehrheitlich (63%) an, die Wissenschaft freiwillig verlassen zu haben (S. 93–94). Der Wunsch nach einer beruflichen Umorientierung und die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft seien die Hauptgründe für den Ausstieg (S. 115). Die subjektiv erfahrene berufliche Belastung (Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance, Stress und emotionale Erschöpfung) sei bei Promovierten und bei Aussteigern geringer, da die Bewältigung der Promotionsphase eine „entlastende Funktion“ (S. 138) habe und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhe. Daher stelle sich die Arbeitssituation außerhalb der Wissenschaft für viele Ausgestiegene insgesamt besser dar (S. 139). Sie seien zwar ebenfalls hohen Leistungsanforderungen ausgesetzt und verfügen über weniger Zeitsouveränität in der alltäglichen Berufsausübung (S. 188–199), aber die Sicherheit sei höher, die Work-Life-Balance oft besser und die Anerkennung durch und Zusammenarbeit mit Kollegen werde geschätzt. Da oft verschiedene Erfahrungen und Kompetenzen aus der wissenschaftlichen Arbeit in die Berufstätigkeit einfließen, werde der Ausstieg aus der Wissenschaft retrospektiv weder als Bruch noch als Scheitern, sondern

eher als ein Umstieg oder eine Erweiterung des Tätigkeitsprofils gedeutet (S. 309).

Qualitative Inhaltsanalysen von 25 Interviews mit 19 ausgeschiedenen Ausgestiegenen, Unentschiedenen und Wechsler/-innen beider Geschlechter und verschiedener Fachzugehörigkeiten sowie sechs Nachwuchswissenschaftlerinnen (also nur Frauen) aus den MINT-Fächern, die sich bereits auf dem Weg zu einer Professur befinden, beleuchten die Karrieresituation des Nachwuchses aus der Binnenperspektive. Die Anforderungen an eine wissenschaftliche Karriere werden von allen Interviewten ähnlich beschrieben, jedoch unterscheiden sie sich im Umgang mit diesen Bedingungen deutlich. Wie bereits McAlpine und Amundsen herausgestellt haben, sei es unter der Voraussetzung prekärer Beschäftigungsbedingungen besonders wichtig, stringent an einem perfekten wissenschaftlichen Lebenslauf und Profil zu arbeiten, Protektionsbeziehungen zu stärken und Netzwerke aufzubauen (Metz-Göckel u.a. 2016, Kapitel 8 und 9). Während die Wechsler/-innen und bereits erfolgreichen Nachwuchswissenschaftlerinnen frühzeitig eine ausgeprägte und ungebrochene Wissenschaftsorientierung vorweisen, Karrierenormen verinnerlicht haben und mit Nachdruck verfolgen (S. 213), fehle es den Unentschiedenen und berufsorientierten Aussteiger/-innen oft an Stringenz. Sie seien „nicht angetreten mit dem Ziel [...] Wissenschaft“, wären am „Rumeiern“ gewesen, hätten „überhaupt nicht geplant“ (S. 167) und ins „Blaue hinein promoviert“ (S. 169). Im Anschluss an die Promotion fehle es ihnen aufgrund ihrer Unentschlossenheit oft an einem proaktiven Karrierestreben. Sie warten zum Beispiel auf Angebote, ohne sich aktiv zu bewerben (S. 173) oder lehnen es ab, um eine weitere Verlängerung „zu betteln“ (S. 174). Wie der Ausstieg jedoch subjektiv gedeutet wird, hänge von der Einstiegsmotivation (Berufs- oder Wissenschaftsorientierung), der Art der beruflichen Tätigkeit und den äußeren Umständen ab, die zu einem gewollten oder unfreiwilligen Verlassen der Wissenschaft führten. Während die Berufsorientierten den Ausstieg tendenziell als Glücksfall oder sogar erfolgreichen Aufstieg in finanzieller und statusmäßiger Hinsicht interpretieren, stellt der unfreiwillige Ausstieg für Wissenschaftsorientierte eher ein krisenhaftes Er-

eignis dar (S. 166–169). Wie bereits in der Studie von McAlpine und Amundsen herausgestellt wurde, kritisieren die unfreiwillig Ausgestiegenen die prekären Arbeitsbedingungen, hohen Mobilitäts-, Leistungs- und Zeitanforderungen sowie die in der Wissenschaft oft fehlende soziale Anerkennung. Sie stellen oft erst allmählich fest, dass sie Person und persönliches Umfeld nicht mit den äußeren Bedingungen der Wissenschaft in Einklang bringen können oder wollen. Die weiterhin nach einer wissenschaftlichen Karriere strebenden Nachwuchswissenschaftler/-innen richten ihr Leben hingegen ganz an den Karrierenormen der Wissenschaft aus. Sie erfüllen notwendige Karriereschritte und Anforderungen in sehr kurzer Zeit, um einen perfekten Lebenslauf vorweisen zu können (S. 233). Hierzu bedürfe es einen unbedingten Willen zur Wissenschaft, eine strategische Karriereplanung und ausgeprägte Hartnäckigkeit. Diese persönlichen Eigenschaften garantieren den Erfolg allerdings noch lange nicht. Um den Hasard der Wissenschaft erfolgreich zu überstehen, seien sie zudem auf Glück, Protektion und ein persönliches Umfeld angewiesen, das die Unwägbarkeiten wissenschaftlicher Karrieren erlaubt, mitträgt und auffängt.

Das erstaunliche Ergebnis der drei besprochenen Beiträge ist, dass die Karrieresituationen und Bewältigungsstrategien des wissenschaftlichen Nachwuchses über verschiedene Hochschulsysteme hinweg ähnlich sind. Die Karriereentscheidungen des wissenschaftlichen Nachwuchses mögen sich unter den heutigen Bedingungen zwar diversifiziert haben und den drohenden Ausstieg von Beginn an mitreflektieren, aber wer einsteigen will, scheint sich dennoch mit ganzer Kraft den gesteigerten Unsicherheiten des globalen Wissenschaftssystems aussetzen zu müssen. Insofern gilt Max Webers Bestimmung wissenschaftlicher Karrieren als wilder Hasard heute selbst für Hochschulsysteme, die traditionell durch stabilere Laufbahnstrukturen gekennzeichnet waren. Die weltweit gesteigerte Unberechenbarkeit wissenschaftlicher Karrieren hat zwar die Leidensbereitschaft und Leidenschaft in der Sache als wichtiges Refugium der Wissenschaft nicht ersetzt, aber doch mit einem unbedingten Karrierestreben verbunden. Eine aktive Karriereplanung mag bei der Selbstvergewisserung,

sich auf dem richtigen Weg zu befinden, helfen – aber eine Erfolgsgarantie kann es in zunehmend komplexeren Wissenschaftssystemen freilich dennoch nicht geben. Schon Max Weber (1985, S. 11) schreckte deshalb vor der unerträglichen Verantwortung des guten Zuredens zurück und machte die Entscheidung für den Wissenschaftsberuf zu einer persönlichen Gewissensfrage. Wie im bekannten Lied von The Clash besungen, bleibt Nachwuchswissenschaftler/-innen wohl bis heute nichts anderes übrig als ihre drängende Lebensfrage stets aufs Neue selbst zu beantworten: „Should I stay or should I go? If you say that you are mine, I'll be here 'til the end of time. So you got to let me know. Should I stay or should I go?”

Anmerkungen

- 1 Diese Kombination aus Forschung und Beratung ist typisch im Bereich der Hochschulforschung, weil die Themen häufig mit wissenschaftspolitisch relevanten Problemstellungen verbunden sind (hier: hohe Abbruchquoten und lange Abschlusszeiten bei der Promotion) und oft von zentralen Universitätseinrichtungen im Schnittbereich von Wissenschaft und Hochschulentwicklung bearbeitet werden. Lynn McAlpine war Professorin für Hochschulentwicklung an der University of Oxford (UK) und Cheryl Amundsen leitete das Institute for the Study of Teaching and Learning in the Disciplines an der Simon Fraser University (Kanada).
- 2 Seitenangaben beziehen sich jeweils auf das zuvor zitierte Buch.
- 3 Im deutschen Lehrstuhlssystem wird dieser seit jeher bestehende Widerspruch in besonderer Weise aufgelöst. Mit Unterstützung von Wissenschaftsorganisationen und Professionsvertretungen wird die Ansicht vertreten, dass befristete Beschäftigung ein geeigneter Sicherungsmechanismus ist, um den Wissenschaftsberuf gerade nicht aus Karrieregründen zu wählen, sondern sich stattdessen ganz der Forschung zu verschreiben (Torka 2018).

Literatur

- Berger, P. L./Luckmann, T. (1969): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt a.M.
- Bourdieu, P. (1987): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt a.M.

- Foucault, M. (1988): Technologies of the Self: A Seminar with Michel Foucault. London.
- Kosmützky, A./Krücken, G./Rogge, J.C./Simon, D. (Hrsg.) (2017): Schwerpunkttheft Arbeitsmarkt Wissenschaft: Neue Karrierewege in Sicht? In: WSI-Mitteilungen, 70. Jg., H. 5.
- Kreckel, R./Zimmermann, K. (2014): Hasard oder Laufbahn: Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich. Leipzig.
- Matthies, H./Torka, M. (2019). Academic Habitus and Institutional Change: Comparing Two Generations of German Scholars. In: Minerva, Volume 57, Issue 3, pp.345–371.
- Reuter, J./Berli, O./Tischler, M. (2016): Wissenschaftliche Karriere als Hasard: Eine Sondierung. Frankfurt a.M./New York.
- Rogge, J.C. (2017): Wissenschaft zwischen Lebensform und Karrierejob. Berlin.
- Torka, M. (2018): Folgen der Drittmittelfinanzierung für Form und Inhalt der Forschung. In: Hochschulmanagement, 13. Jg., H. 1, S. 6–12.
- Weber, M. (1995): Wissenschaft als Beruf. Frankfurt a.M.

DOI: <https://doi.org/10.3224/zqf.v20i2.15>

Hildegard Matthies

Birgit Bütow/Lena Eckert/Franziska Teichmann: Fachkulturen als Ordnungen der Geschlechter. Praxeologische Analysen von Doing Gender in der akademischen Lehre. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich, 2016, 218 S., 978-3-8474-0080-6, 28,00 €.

Wie Verhältnisse im Kontext von Gender durch die akademische Lehre beeinflusst, reproduziert oder auch moduliert werden, ist Gegenstand des Buches *Fachkulturen als Ordnungen der Geschlechter* von Birgit Bütow, Lena Eckert und Franziska Teichmann. Ausgangspunkt der Publikation ist das an Thüringer Hochschulen durchgeführte Projekt GenialL, das sich eine nachhaltige Implementierung von gender- und diversitysensiblen Maßnahmen in Forschung und Lehre zum Ziel gesetzt hatte. Das Projekt knüpft an einen zentralen Befund der Wissenschafts- und Geschlechterforschung an, wonach ‚doing science‘ und ‚doing gender‘ auf verschiedene Weise mit-